

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dengan pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dan banyaknya perusahaan yang berkembang seperti saat ini. Sehingga menimbulkan persaingan yang kuat antar perusahaan untuk mencapai tujuan masing-masing perusahaan. Dengan berbagai cara dilakukan mulai dari meningkatkan kondisi dalam organisasi perusahaan maupun kualitas SDM. Karyawan sendiri merupakan salah satu komponen yang penting bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Sehingga keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi positif untuk perkembangan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman, kurang maksimal dalam bekerja sehingga memicu keinginan untuk keluar dalam tempat kerja atau perusahaan. (kompasiana, 2018)

Keinginan keluar karyawan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan keluar karyawan mengacu pada hasil akhir evaluasi perusahaan dimana tingkat keinginan keluar karyawan merupakan tolak ukur yang sering digunakan perusahaan. Sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan atau pada karyawan. Banyak masalah yang bisa mendasari tingkat keinginan keluar karyawan pada perusahaan.

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ronald Mawai:2016)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu (Hermawan,dkk :2016)

Karyawan di PT.Bina San Prima sering mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya. Mereka yang sudah bekerja lama di perusahaan tersebut, merasa bosan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Karena tidak ada rotasi kerja atau peningkatan jejang karir yang membuat mereka semakin maju dan mendapatkan pengalaman pekerjaan dibidang lain. Jadi hal tersebut akan mengurangi komitmen yang dimiliki oleh karyawan untuk organisasi. Komitmen yang awalnya tinggi akan berubah menjadi rendah. Karyawan yang memiliki komitmen rendah di perusahaan akan meninggalkan perusahaannya.

Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi, dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Pada dasarnya bahwa, konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan keinginan keluar karyawan, sehingga perusahaan akan mengalami kerugian akan hal tersebut. Terkadang sebagian besar seorang pimpinan kurang memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, sehingga dengan kurangnya

perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik antar karyawan di dalam lingkungan kerja organisasi tersebut ( Tamauka,dkk : 2015;24)

Karyawan di PT.Bina San Prima ada yang mengalami konflik atau perselisihan di antara karyawan, yang mana bisa perselisihan pendapat dalam bekerja sehingga muncul konflik kerja di perusahaan. Karyawan tersebut tidak nyaman di dalam lingkungan kerja merupakan salah satu akibat dari hal tersebut dan pada akhirnya membuat tingkat keinginan karyawan keluar yang tinggi.

*Job insecurity* adalah keadaan dimana ketidakamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Ronald Mawai (2016) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* harus di perhatikan pada setiap organisasi, seperti dengan memberikan status tetap karena itu dapat menekan tingkat *job insecurity*.

I Nyoman (2016) menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan perusahaan yang berujung pada *job insecurity* adalah sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan.

Karyawan di PT.Bina San Prima merasa gelisah terhadap pekerjaannya, karena di perusahaan tersebut masih banyak karyawan yang terikat sistem kontrak kerja. Sehingga banyak karyawan yang merasa gelisah dan resah dimana adanya ketidakpastian. Setelah kontrak kerja jatuh tempo karena dimana karyawan

dengan tingkat level dan usia tertentu yang sudah menginginkan adanya keamanan dalam pekerjaan sebagai karyawan tetap.

Tingginya keinginan untuk keluar saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memilih karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia – sia karena karyawan yang di rekrut memilih meninggalkan perusahaan.

keinginan untuk keluar memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi (Petri Bockerman & pekka Ilmakunnas, 2007 dalam Ronald Mawai,2016), pernyataan tersebut serupa dengan arti dari keinginan untuk keluar .

Dalam perkembangannya Mobley et al, (2009:11) dalam mendefinisikan keinginan untuk keluar sebagai pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi tersebut.

Berikut adalah data keluar masuk karyawan di PT.Bina San Prima tahun 2013 – 2018, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :



**Tabel 1.1****Data keluar masuk karyawan di PT.Bina San Prima****Tahun 2013 – 2017**

Tahun	Jumlah Karyawan	in	%	out	%
2013	230	5	2,1%	7	3,0%
2014	225	12	5,3%	8	3,5%
2015	221	1	0,4%	10	4,5%
2016	230	3	1,3%	5	2,2%
2017	232	5	2,1%	13	5,5%
2018	240	10	4,1%	2	0,8%

Sumber : PT. Bina San Prima

Berdasarkan data di atas, terhitung dari tahun 2013 – 2018. Karyawan PT. Bina San Prima yang keluar mencapai angka 45 orang dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata – rata keinginan untuk keluar karyawan pada 6 (enam) tahun terakhir di PT. Bina San Prima masih distandar yang ditolelir. Dapat dilihat dari data tersebut menyatakan bahwa standar tingkat keinginan untuk keluar karyawan yang bisa ditolelir pada tiap perusahaan berbeda – beda, namun jika tingkat keinginan untuk keluar mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.(Hafis,2016)

Hermawar,Aziz,Maria.(2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *keinginan untuk keluar*. Tetapi Amrullah Firmansyah Kusasi dan Nurhasanah (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *keinginan untuk keluar*. Penelitian tamauka,dkk, 2015 bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar, Tetapi menurut Dina, 2016 menyataka bahwa konflik kerja

berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar. Penelitian Ni Ketut dan I Komang, 2016 menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar. Tetapi penelitian dari Dina Eka Kurniawati, 2017 menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas yang telah dikemukakan maka inti pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang Keinginan untuk Keluar yang dikaitkan dengan komitmen organisasi, konflik kerja dan *job insecurity* oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN DI PT. BINA SAN PRIMA PATI”**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Untuk memberikan kejelasan dalam penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, konflik kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar, maka perlu diberikan batasan masalah sehingga lebih mudah difahami serta untuk menghindari salah tafsir terhadap maksud serta tujuan penulisan ini, maka perlu diberikan batasan ruang lingkup pembahasan sebagai berikut ini.

1. Variabel dependen: keinginan untuk keluar

Variabel independen: Komitmen Organisasi, Konflik Kerja dan *Job Insecurity*

2. Obyek penelitian adalah karyawan PT. Bina San Prima

3. Penelitian dilakukan selama 3 bulan

### 1.3. Perumusan Masalah

Setelah mencermati latar belakang di atas, maka penulis perlu memaparkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, konflik kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima?

### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, konflik kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar di PT. Bina San Prima.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia kaitanya dengan keinginan untuk keluar.

#### 2. Manfaat Praktik

##### a. Bagi perguruan tinggi.

Memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, konflik kerja dan *job insecurity* terhadap keinginan untuk keluar .

##### b. Bagi perusahaan.

Memberikan informasi tentang faktor – faktor yang memicu terjadinya keinginan untuk keluar , agar keinginan untuk keluar di perusahaan - perusahaan tidak terlalu banyak.